

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by金ちゃん先生



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2019年9月30日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算121号



耳寄り情報1

身近な労働法の解説 ⑧

— 最低賃金（1） — 最低賃金の概要について解説します。

1. 最低賃金とは

賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することによって労働条件の改善を図ることで、労働者の生活の安定、労働力の質的向上および事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的としているものです（最賃法1条）。

使用者は、労働者に最低賃金額以上を支払わなければなりません（最賃法4条）。

最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」があります。

2. 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費および賃金ならびに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められ、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされています（最賃法9条）。

地域別最低賃金の額は、都道府県ごとに定められています。

3. 特定最低賃金

一定の事業・職業に係る最低賃金が決定されることがあります（最賃法15条）。

4. 最低賃金の対象となる賃金（最賃法4条、最賃法施行規則1条）

所定内給与 — 基本給
諸手当（精皆勤手当、通勤手当、家族手当を除く）

5. 最低賃金の計算

最低賃金額は時間によって定められています（最賃法3条）。

時間以外の賃金については、次のように時間給に換算します（最賃法施行規則2条）。

日で定めた賃金	日額÷1日の所定労働時間（日によって所定労働時間が異なる場合は1週間の平均）
週で定めた賃金	週額÷1週の所定労働時間（週によって所定労働時間が異なる場合は4週間の平均）
月で定めた賃金	月額÷1カ月の所定労働時間（月によって所定労働時間が異なる場合は1年間の平均）

低賃金額に達しない賃金の定めは無効とされ、最低賃金と同じ定めとされます（最賃法4条）。

6. 改定時の留意事項

最低賃金額の改定が賃金計算期間の途中にある場合は、支払いの際に抵触しないよう留意します。

例えば、賃金計算期間が9月21日～10月20日で、10月1日に最低賃金が改定された場合、10月1日以後の労働については、最低賃金に抵触しないよう労働契約を見直し、賃金計算時に未払い賃金が生じないよう留意します。

また、求人の際にも賃金額の表示に留意が必要です。

NTT 東日本事件【東京高裁 2012/09/28】原告：労働者 X、被告：会社

【概要】

Xは、自転車で通行中の女子高生に対しわいせつな行為をした後、両肩付近を両手で突き飛ばして路上に転倒させ、加療1ヶ月の傷害を負わせた。この件はX逮捕後に会社名を含めて広く報道され、会社はお詫びのコメントを出した。Xは合意退職をしたが、会社が退職金を不支給としたことを不服として、その支払いを求めて提訴した。第一審では、Xの今までの功労等を総合考慮して「退職金5割5分減額が相当」としたが、両者これを不服として控訴した。

【判決のポイント】

1) 退職金を減額するために必要なこととは？

必ず就業規則等で規定しておくことである。本件の会社の退職金規程には「退職手当が支給される前に在職期間における非違行為が発覚し、退職日までに懲戒処分が確定されない場合であって、かつ、その行為が懲戒解雇または諭旨解雇にあたると思科される場合は、その非違行為について、退職後においても懲戒に相当するか否か審査され、その結果、懲戒解雇または諭旨解雇に相当することとなる場合には、退職手当の支給を制限される」という条項があった。このような根拠なくされた退職金の減額は無効とされる恐れがあるため、是非参考にしてほしい。

2) 私生活上の犯罪行為にも関わらず、会社による懲戒処分や退職金減額が認められたのは何故か？

- ① 本件犯罪行為自体が、相当強い非難に値する行為であること。
- ② 複数のマスメディアに事件が報道され、雇用主としての謝罪コメントを求められる等により、会社の名誉や信用が失墜させられたこと。
- ③ 報道対応や任意捜査への協力によって、業務への支障が現実には生じたこと。

3) 全額不支給認められず、7割減額(3割支給)の根拠は？ 第一審は5割5分減額(4割5分支給)

- ① 犯罪行為が私生活上の非行であること。
 - ② Xは今まで一度も懲戒処分を受けたことがないこと
 - ③ 被害者との示談が成立して、民事上、道義上の責任については解決済みであること。(刑事事件についても刑事上の制裁を受けている)
 - ④ 会社が被害者に使用者責任を問われるものではなかったこと。
- ※退職金不支給は勤続の功労を抹消するほどの著しく信義に反する行為があったときに限定される。

金ちゃん先生コメント 7割不支給 = 3割支給 ⇒ 全額不支給でないんですね！

金ちゃん先生行状記 足掛け10年振りの甲子園 9/1「勝った勝った巨人に勝った！」

以前友達と行った甲子園、中々行けず、今回行けたのはチケットショップ店主のお奨めのお蔭でした。月例ゴルフの後に車を自宅に置いてから行ったため、着いたのは開始後20分、岩貞左腕の好投と福留と近本の3塁打による2-0の勝利 ⇒ 阪神にはこの勝ち方しかないよね！！生ビール5杯＋焼肉弁当、口では減量と言えどこれでは又もラージポンポン！？



甲子園球場



勝利の風船！





令和元年の公的年金の財政検証 経済成長と労働参加が進めば維持可能 改正は必要か

公的年金制度は長期的な制度であるため、社会・経済の変化を踏まえ、少なくとも5年ごとに、財政検証を実施することとされています。

令和元年（2019年）は、財政検証の年に当たるので、その公表が待たれていましたが、8月が終わる頃に、ようやく、その結果が公表されました。今回の財政検証については、「制度改革の必要性を強調したものとなっている」といった声も聞かれますが……。その概要を紹介します。



—— 令和元年（2019年）の財政検証のポイント（いずれも、人口の前提は中位）

●経済成長と労働参加が進むケース（将来の実質経済成長率0.9~0.4%）では？

→マクロ経済スライド終了時に、**所得代替率は50%以上を維持**。

●経済成長と労働参加が一定程度進むケース（将来の実質経済成長率0.2~0.0%）では？

→2040年代半ばに所得代替率が50%に到達。その後もマクロ経済スライドによる調整を機械的に続けた場合、その終了時には所得代替率は40%台半ばに。

●最悪のケース（将来の実質経済成長率▲0.5%）では？

→マクロ経済スライドによる調整を機械的に続けたとしても、国民年金は2052年度に積立金がなくなり、完全な賦課方式に移行。その後、保険料と国庫負担で賄うことができる給付水準は、所得代替率38~36%程度にまで落ち込む。

〈補足〉所得代替率とは、簡単に言えば、

「モデル世帯（夫婦二人）の年金月額÷現役世代の男性の平均月給（手取り）」

また、次のようなオプション試算も行われました。

●オプション試算A（被用者保険の更なる適用拡大を実施したと仮定した場合）

→これを実施すると、**所得代替率や、基礎年金の水準確保に効果が大きい**。

●オプション試算B（保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択【具体的には下記参照】を実施したと仮定した場合）

- ・基礎年金の加入期間の延長
- ・在職老齢年金の見直し（廃止）
- ・厚生年金の加入年齢の上限の引上げ（75歳まで）
- ・就労延長と受給開始時期の選択肢の拡大

→これらを実施すると、**年金の水準確保に効果が大きい**。

★ 結局、「経済成長と労働参加が進めば維持可能」で、それを確実にするためには「被用者保険の更なる適用拡大や保険料拠出期間の延長などの制度改革が有効」という結果になっています。政府は、早くも、それらの制度改革の準備を進めていますので、財政検証を利用してその必要性をアピールしたような感は否めませんね……。

被用者保険の更なる適用拡大や厚生年金の加入年齢の上限の引上げは、企業実務にも大きな影響を及ぼしますので、その動向から目が離せません。

豆知識情報

年次有休休暇 付与日数(法39-Ⅱ) ①付与日数の加算

年次有給休暇の付与日数は、入社して最初の6箇月間継続勤務すると、まず、10労働日となります。6箇月経過日以降2年間は、1年間継続勤務するたびに1労働日が加算され、2年6箇月経過日以降は、1年間継続勤務するたびに2労働日が加算されます。ただし付与日数は20労働日で打ち止めになりますので、入社して6年6箇月後に20労働日となって以降は、毎年20労働日となります。



令和 2 年度の厚生労働省予算の概算要求 重点要求に「多様な就労・社会参加の促進」など

毎年 8 月 31 日は、各府省庁が財務省に対して来年度の予算の概算要求を行う期限となっています。

令和 2 年度（2020 年度）の予算について、厚生労働省からはどのような概算要求が行われたのでしょうか。ポイントを紹介します。

令和 2 年度（2020 年度）厚生労働省予算の概算要求

- 一般会計総額は「32 兆 6,234 億円」となっています。
年金や医療、介護など高齢化による社会保障費の増加を見込み、前年度の当初より 6,593 億円多く計上し、過去最大に！
- 団塊ジュニア世代が高齢者となり現役世代の急減する 2040 年頃を見据え、誰もがより長く元気に活躍でき安心して暮らすことができるよう、人生 100 年時代に対応した全世代型社会保障の構築に取り組むとともに、成長と分配の好循環の拡大を図るため、「多様な就労・社会参加の促進」、「健康寿命延伸等に向けた保健・医療・介護の充実」、「安全・安心な暮らしの確保等」を柱として重点的な要求が行われています。
- その中でも特に「多様な就労・社会参加の促進」が気になるところです。
主な項目には、次のようなものがあります（抜粋）。 [] は前年度の概算要求



- 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり→359 億円 [309 億円]
- 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保→1,449 億円 [1,223 億円]
- 就職氷河期世代活躍支援プランの実施→653 億円 [489 億円]
- 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進→1,734 億円 [1,204 億円] など

- さらに具体的に、労働・雇用関係の助成金に目を向けると、次のような拡充・創設が予定されています（抜粋）。

- 時間外労働削減、勤務間インターバル導入、年次有給休暇取得促進等に取り組む中小企業等及び事業主団体への助成金の拡充
- 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への助成金の拡充
- 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充
- 高齢者の特性に配慮した安全衛生確保対策を行う企業への助成金の創設 など

★ やはり、最近話題の政策には、多くの予算が要求されていますね。動向をチェックし、正式決定後に改めてご案内します。

お仕事 カレンダー 10 月



10/1	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国労働衛生週間(1 日から 7 日) ◎ 定時決定により、9 月に改定された社会保険料を 10 月給与から控除
10/10	<ul style="list-style-type: none"> ● 9 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
10/31	<ul style="list-style-type: none"> ● 9 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 8 月決算法人の確定申告と納税・翌年 2 月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 11 月・翌年 2 月・翌年 5 月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 労働者死傷病報告書の提出(休業 4 日未満の 7 月から 9 月分の労災事故について報告) ● 労度保険料の納付(延納第 2 期分)

◆あとながき◆

暑さ寒さも彼岸迄との いにしえ 古からの伝え言葉が有りますが、秋分の日が過ぎて猛暑もようやく陰りを見せ、朝晩は多少過ごし易くなって来ましたね。地球温暖化対策もトランプ大統領は化石燃料を売りたいためか、反対又は無関心を装っていますね。こんな人を再選させるのか、アメリカの世情は如何に？